

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, menyambung dan diberi ekstra perhatian agar memenuhi tujuan perusahaan. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tergantung pada keberhasilan dari kualitas sumber daya manusia perusahaan dalam menjalankan tugas mereka masing - masing. Dengan perkembangan teknologi setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi yang terbaik dari perusahaan lainnya. Hal ini menuntut setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan yang maksimal. Karena SDM sangat penting, maka untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai bisa dilakukan dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing pegawai demi meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Mathis dan Jackson (2006:113) ada beberapa hal yang dapat mempegaruhi kinerja perusahaan, yaitu (1) kemampuan meliputi: bakat, pengetahuan dan kecakapan, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi dan kehadiran, (3) dukungan organisasional meliputi: pelatihan, pengembangan, teknologi. Pada penelitian ini mengambil pelatihan dan motivasi sesuai dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Rachmawati (2016) dan menyesuaikan kondisi di perusahaan.

Menurut Simamora (2006:273) pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil pengelolaan sumber daya manusia yang baik, pelatihan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan membentuk kinerja karyawan yang baik, yang berdampak positif pada efektifitas kinerja di dalam perusahaan secara keseluruhan. Pelatihan karyawan dilakukan bagi karyawan yang dinilai kurang terampil maupun yang memiliki keterampilan untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Bangun (2012:202) pelatihan kerja adalah suatu proses meningkatkan keterampilan kerja karyawan untuk bertanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan. Dengan pelatihan yang di dapat, diharapkan setiap karyawan mampu meningkatkan kinerja terhadap perusahaan. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siahaan dan Simatupang (2015); Rachmawati (2016); Tuhumena, dkk (2017) yang menemukan hasil pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan melakukan pelatihan secara efektif, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Selain pelatihan kerja, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan maupun target yang diberikan perusahaan. Menurut Simamora (2006:456) motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan. Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang diartikan sebagai dorongan atau menggerakkan. Dalam manajemen motivasi sangat penting bagi sumber daya manusia dan bawahan pada umumnya. Motivasi ditujukan untuk menggerakkan karyawan agar terarah dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan secara produktif.

Menurut Hasibuan (2016:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka

mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan pemberian motivasi akan membuat karyawan menjadi bergairah dalam bekerja baik individu maupun kelompok sebagai upaya untuk mencapai sebuah tujuan karena motivasi adalah sebuah perangsang untuk karyawan agar meningkatkan kinerja. Hal tersebut didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siahaan dan Simatupang (2015); Rachmawati (2016); Tuhumena, dkk. (2017) yang menemukan hasil motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dengan pemberian motivasi yang optimal maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

PT Trimitra Tunas Sakti adalah perusahaan distributor, yang menyediakan produk produk yang berasal dari Indosat. Untuk produk yang dijual dari PT Trimitra Tunas Sakti pada konsumen meliputi kartu perdana, *voucher*, dan pulsa isi ulang elektronik. PT Trimitra Tunas Sakti berdiri sejak tahun 2006. Untuk daerah madiun yang beralamat di jalan MT Haryono No.83 Kota Madiun, Jawa Timur. Dalam pendistribusian barang terhadap konsumen langsung, perusahaan inilah yang menjadi peran penting dalam menawarkan dan menjelaskan tentang produk produk yang dijual. PT Trimitra Tunas Sakti bekerja sama dengan dengan Indosat Ooredoo dalam mengelola bisnisnya. Indosat Ooredoo sendiri merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi dan jaringan yang ada di Indonesia.

Dengan perkembangan dan kemajuan pada bidang teknologi, informasi sangat dibutuhkan di jaman sekarang. Untuk mengikuti perkembangan jaman, membuat perusahaan atau organisasi berlomba lomba dalam meningkatkan dan memajukan bisnis mereka dalam bidang produksi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Dalam hal ini PT Trimitra Tunas Sakti dan Indosat Ooredoo bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Meskipun harus bersaing dengan banyak kompetitor sejenis yang ada di Indonesia, indosat selalu memberikan terobosan

terobosan agar produknya banyak diminati oleh konsumen. Selain itu peran dari perusahaan PT Trimitra Tunas Sakti ini sangat dibutuhkan karena tanpa adanya pendistribusian yang baik akan berdampak terhadap laba perusahaan. Sebab peran distributor inilah yang menjadi peranan penting untuk meyakinkan konsumen karena menawarkan dan menjelaskan produk produk melalui sales perusahaan.

Adapun yang menjadi kendala dalam perusahaan PT Trimitra Tunas Sakti adalah dengan menurunnya penjualan sales *canvasser*. Sales *canvasser* merupakan agen lapangan yang melakukan penjualan dengan bertemu langsung target pelanggan, menawarkan dan mengantarkan produk berupa kartu perdana maupun *voucher* pulsa. Dalam hal ini dapat dilihat dari laporan penjualan perusahaan tahun lalu dimana data tersebut menunjukkan tidak tercapainya target dalam penjualan tahun 2019 oleh sales *canvasser*. Dengan adanya permasalahan tersebut maka perusahaan perlu memberikan pelatihan dan motivasi terhadap sales *canvasser* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja yang optimal dan target perusahaan dapat tercapai. Sebab perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian sangat bergantung pada sales sebagai ujung tombak perusahaan yang langsung bertemu dengan pelanggan maupun calon pelanggan. Responden dalam penelitian ini adalah sales *canvasser* di PT Trimitra Tunas Sakti. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Tunas Sakti Madiun.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian *canvasser* PT Trimitra Tunas Sakti Madiun?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan bagian *canvasser* PT Trimitra Tunas Sakti Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis signifikansi pengaruh positif pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian *canvasser* PT Trimitra Tunas Sakti Madiun.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan bagian *canvasser* PT Trimitra Tunas Sakti Madiun

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademis

Dengan penelitian ini peneliti dapat menambah pengetahuan serta wawasan untuk meningkatkan kemampuan yang diperoleh pada saat kuliah, dengan melihat secara langsung khususnya pada lingkup manajemen sumber daya manusia yang ada pada se buah perusahaan

b. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan berguna bagi perusahaan untuk memberikan bahan pertimbangan yang berkaitan dengan program pelatihan dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, masing-masing merupakan satu kesatuan dan tidak dapat dipisahkan karena memiliki keterkaitan antar bab satu dengan bab lainnya. Sistematika penulisan dimaksudkan agar dalam penulisan penelitian ini dapat terarah dan sistematis. Gambaran lebih rinci mengenai penulisan penelitian ini dapat dilihat dalam setiap bab, sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan berisi penjelasan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan, serta manfaat penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi penjelasan mengenai variabel dalam penelitian, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka konseptual.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi penjelasan mengenai desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan teknik penyampelan, serta analisis data.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis ini berisi mengenai karakteristik obyek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab kesimpulan dan saran ini berisi tentang simpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian.